Междисциплинарные науки

УДК 023

Р.С. Сахаренкова
К.В. Москаленко
М.В. Алексеева

Сахаренкова Рада Сергеевна, преподаватель кафедры информационно-библиотечной деятельности и документоведения Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: saharenckova@mail.ru

Москаленко Кристина Викторовна, старший преподаватель кафедры информационно-библиотечной деятельности и документоведения Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: kiravs2008@yandex.ru

Алексеева Марина Владимировна, старший преподаватель кафедры информационно-библиотечной деятельности и документоведения Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: mari_b2004@mail.ru

ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ БИБЛИОТЕЧНО-ИНФОРМАЦИОННОЙ СФЕРЫ С ПОМОЩЬЮ ФОРМИРОВАНИЯ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

В данной статье проанализирована ситуация на рынке труда библиотечно-информационной сферы, обозначены контуры новой модели подготовки библиотечных специалистов, в основе которой – развитие надпрофессиональных компетенций. Среди них: управление изменениями,

человекоцентричность, системное, критическое мышление, гибкость, адаптивность, креативность, инновационность, коммуникабельность, стрессоустойчивость.
Ключевые слова: рынок труда, компетенции, модельные библиотеки, программы дополнительного обучения.

R.S. Sakharenkova
K.V. Moskalenko
M.V. Alekseeva

Sakharenkova Rada Sergeevna, Lecturer of the Department of Library and Information Activities and Documentation of the Krasnodar State Institute of Culture (33, 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: saharenckova@mail.ru
Moskalenko Kristina Viktorovna, Senior Lecturer of the Department of Library and Information Activities and Documentation of the Krasnodar State Institute of Culture (33, 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: kiravs2008@yandex.ru
Alekseeva Marina Vladimirovna, Senior Lecturer of the Department of Library and Information Activities and Documentation of the Krasnodar State Institute of Culture (33, 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: mari_b2004@mail.ru

INCREASING COMPETITIVENESS OF FUTURE LIBRARY AND INFORMATION SPECIALISTS BY FOSTERING SOFT SKILLS

The article analyzes the situation in the labor market of the library and information sphere, outlines the contours of a new model for training library specialists, which is based on the development of soft skills. Among them: change management, human-centricity, systemic, critical thinking, flexibility, adaptability, creativity, innovation, sociability, stress tolerance.
Key words: labor market, competencies, model libraries, additional training programs.

Библиотеки претерпевают ряд изменений: традиционные информационная, культурная, социальная, коммуникационная и просветительская функции находят переосмысление в концепции «культурных центров, где сочетается образование, коммуникация, технологии и досуг» [5]. Ярким примером таких пространств являются модельные библиотеки.

Трансформация также затронула профессию специалиста библиотеки. Выполнение трудовых функций специалиста информационно-библиотечной сферы, закрепленных в профессиональном стандарте «Специалист по библиотечно-информационной деятельности», потребовало освоения новых компетенций. А способность гибко реагировать на изменения стала ключевой в условиях модернизации и цифровизации отрасли.

Ключевыми становятся надпрофессиональные компетенции – так называемые гибкие навыки. Они помогают своевременно реагировать на вызовы, выстраивать процесс внедрения и принятия изменений коллективом библиотеки и тем самым предоставлять пользователям качественные библиотечно-информационные продукты и услуги, актуальные сложившейся социокультурной ситуации.

Цель данной статьи – обозначить кадровую ситуацию в библиотечно-информационной сфере и наметить контуры новой модели подготовки библиотечных специалистов, в которой надпрофессиональные компетенции становятся базой для работы в библиотеках нового поколения.

Всероссийское социологическое исследование «Молодежный кадровый ресурс библиотек России», проведенное в 2023–2024 гг., выявило актуальные проблемы рынка труда, такие как [8]:

1. Кадровый дефицит, вызванный последствиями демографической ямы 1990-х – начала 2000-х гг., пандемией, оттоком специалистов за рубеж и рядом других социальных и экономических факторов. По данным Росстата, численность населения будет сокращаться: от 131 до 151 млн. чел. – население России к 2045 г. [6].

2. Старение кадрового состава общедоступных библиотек России. Штатная численность персонала библиотек в 2024 г., по данным АИС «Статистика» ГИВЦ Минкультуры России – 117850 чел., из них в возрасте до 30 лет – 7551 чел., от 30 до 55 лет – 57396 чел., 55 лет и старше – 34158 чел. [4]. Согласно классической модели кадрового менеджмента, идеальное соотношение возрастных категорий сотрудников выглядит следующим образом: 30–35% – до 30 лет; 30–35% – в возрасте 31–45 лет; 30–35% – старше 45 лет. В библиотечной отрасли кадровая ситуация отражает пока незначительную долю молодых сотрудников, однако наблюдается положительная динамика к ее увеличению, которую необходимо поддерживать с помощью системы стимулирования в библиотеках [8].

Выявленные особенности рынка труда характерны как для библиотечной сферы, так и других отраслей, что подтверждает ряд работ кадровых и консалтинговых организаций – FTR, Antal Talent, Strategy Partners, Headhunter [1–3; 7]. В них, что выявлено на основе опросов и анализа резюме соискателей, конкретизируются требования молодых специалистов рынка труда, которые влияют на трудоустройство. Среди них: возможность сохранения баланса между работой и личной жизнью, гибкий график, высокая заработная плата, конкурентоспособный социальный пакет, дружный коллектив и отношения с непосредственным руководителем, быстрый карьерный рост, стабильность и надежность [3].

Рассмотрим, насколько библиотечно-информационные учреждения удовлетворяют этим требованиям. Условия труда в библиотеках показывают удовлетворительные показатели. Баланс между работой и личной жизнью, гибкий распорядок дня – факторы, которые важны для молодых сотрудников, – не предусмотрены в режиме работы библиотек. Графики рабочего времени предполагают полную занятость. В библиотеках при учебных заведениях – 8 ч. при 6-дневной рабочей неделе, в городских библиотеках – 8 ч. при 5-дневной рабочей неделе. Фактор заработной платы претерпел изменения:

сотрудники могут повлиять на доход через стимулирующие выплаты, участие в грантовых конкурсах и систему премирования.

Что касается конкурентоспособного социального пакета, при трудоустройстве на ряд должностей, связанных с работой с детьми, подростками и молодежью, предусмотрен ежегодный медицинский осмотр, оплачиваемый работодателем. Кроме того, сотрудники имеют право на длительный ежегодный оплачиваемый отпуск (в городской библиотеке – 28 дней, к которым добавляются дни, предусмотренные коллективным договором), оплачиваемый больничный, декретный отпуск. В некоторых регионах – льготы на получение жилья и коммунальные услуги.

Кроме того, в библиотечные учреждения зачастую трудоустраиваются люди без библиотечного образования. Возможность целевого обучения, направление сотрудников в высшие учебные заведения, на программы переподготовки и повышения квалификации открывает дополнительные возможности для развития компетенций молодых специалистов, что в дальнейшем может повлиять на карьерные перспективы и рост заработной платы.

Факторы межличностного общения, упомянутые в исследованиях кадровых агентств, такие как отношения с коллективом и руководителем, в библиотеках, как и в других учреждениях, в большей степени зависят от самого сотрудника. В залах обслуживания пользователей библиотеки востребованы навыки коммуникабельности, стрессоустойчивости и человекоцентричности. В методическом, библиографическом, краеведческом отделах – системное и критическое мышление, гибкость и адаптивность, креативность и инновационность, репутационный менеджмент, управление изменениями. Реалии библиотечной работы требуют широкого разнообразия навыков и построения модели компетенций на основании оценки персонала.

В рамках вузовской и библиотечной подготовки специалистов формируются «твердые» навыки. Предполагается, что гибкие навыки студент или молодой специалист получит в процессе деятельности. Оценка, которая

бы показывала уровень сформированности личных компетенций, не проводится.

Программы ДПО для библиотекарей частично формируют указанные надпрофессиональные компетенции специалистов библиотечной сферы.

Так, в реестре программ ДПО для библиотекарей превалируют программы развития профессиональных компетенций, такие как «Формирование профессиональных и цифровых компетенций специалистов по библиотечно-информационному обслуживанию пользователей», «Цифровые трансформации: нейросети и информационные продукты», «Цифровые компетенции современного библиотекаря», «Актуальные компетенции специалистов библиотечного дела», «Современная библиотека: актуальные практики и технологии».

Ряд программ затрагивает некоторые из составляющих надпрофессиональных компетенций, такие как речевой имидж, возрастную психологию, управление организационными процессами в библиотечном деле, книжная культура (этика и психология общения с учетом библиотечной специфики, цифровые навыки).

Семинары, практикумы, «школы», организуемые методическими отделами библиотек, как правило, направлены на совершенствование технологических процессов, внедрение инноваций и передового библиотечного опыта. Однако систематическое формирование программ по выявлению и развитию талантов, кадрового резерва, обучению руководителей, улучшению навыков сотрудников отделов обслуживания библиотек не проводится.

Резюмируя, отметим, что формирование системы обучения надпрофессиональных навыков будущих специалистов библиотечно-информационной сферы не завершено. Внедрение в традиционные лекционно-семинарские занятия элементов тренингов, проектно-ориентированного обучения, мастерских с участием практиков сферы культуры, ролевых игр и симуляций помогут студентам экспериментальным

путем сформировать требуемые навыки, а кроме того – сформировать портфолио для дальнейшей профессиональной деятельности.

Список источников

1. «Дефицит кадров: стратегия выживания бизнеса» // Strategy Partners. – URL: https://strategy.ru/media/uploads/2025/12/SP_Обзор_рынка_труда_декабрь_2025.pdf (дата обращения: 19.05.2026).
2. «Исследование рынка труда и обзор заработных плат» компании Antal Talent // Антал Таланты. – URL: https://antaltalent.ru/wp-content/uploads/2025/10/RUS_Job_market_25-26.pdf (дата обращения: 19.05.2026).
3. FTR 2026. Рынок труда молодых специалистов // FutureToday. – URL: https://product.fut.ru/FTR2026.pdf. (дата обращения: 19.05.2026).
4. Архипова, Н.И, Назайкинский, С.В., Седова, О.Л., Растимешина, Т.В. Ключевые тенденции в развитии кадрового потенциала библиотек России: по материалам всероссийских мониторингов // Экономические и социально-гуманитарные исследования. – 2026. – Т. 13. – С. 6-21.
5. Библиотеки в России становятся пространством общения, событий и современной культуры // Библиотека нового поколения. – URL: https://xn--80aacacvtbthqmh0dxl.xn--p1ai/news/biblioteki-v-rossii-stanovyatsya-prostranstvom-obshheniya-sobytij-i-sovremennoj-kultury?ysclid=mpsbuipgli871623368 (дата обращения: 30.05.2026).
6. Демографический прогноз России до 2046 года // Федеральная служба государственной статистики. – URL: https://rosstat.gov.ru/folder/313/document/220709 (дата обращения: 19.05.2026).
7. Краткий обзор рынка труда, апрель 2026 // Headhunter. – URL: https://hhcdn.ru/file/18381821.pdf (дата обращения: 19.05.2026).

8. Молодые в библиотечном деле: результаты Всероссийского социологического исследования «Молодежный кадровый ресурс библиотек России» (2023–2024 гг.): Аналитический отчет / Авт.-сост. К.С. Косачкова; Рос. гос. б-ка для молодежи. – Москва, 2025. – 75 с.